

Samling for klubbledere (HTV) Stjørdal 8.mai 2024

**Seniorrådgivere
Gunnar Ludvigsen og Heidi Olsen**



Dette skal vi snakke om

- Endringer i Arbeidsmiljøloven fra 01.01.24
- Hva er greie forventninger til tillitsvalgte?
- Hva skjer når noen er misfornøyd med tillitsvalgte?
- Saksfremstillingsskjema
- Åpen time



Endringer i AML fra 01.01.24

- Arbeidstakerbegrepet – presiseringer i §1-8(1)
- «Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som **utfører arbeid** for og **underordnet en annen**. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom **styring, ledelse og kontroll**. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et **selvstendig oppdragsforhold**».



Fireårsregelen blir til treårsregel



- **Fireårsregelen** i §14-9 (7) oppheves
- *«Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn **tre år** etter andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær».*

Ny §14-14a – drøfting om ansettelse

- Drøftingsplikten etter [§ 14-1 a](#) (deltid), [§ 14-9](#) (2) (midlertidig ansettelse) og [§ 14-12](#) (3) (innleie), samles i en **ny bestemmelse**.
- «Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og konsekvensene for arbeidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes»
- Dagens drøftingsregler i [Hovedtariffavtalen](#) (HTA) [kap. 1 pkt. 2.3.1](#) og [2.3.2](#) supplerer i dag drøftingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kap. 14](#).



Utvidelser av ordningene med arbeidsmiljøutvalg og verneombud

- **Terskel** for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg **senkes**, jf. § 7-1
- **Terskelen** for når det kan avtales at det ikke skal være verneombud i selskapet **senkes**, jf. § 6-1
- **Utvidelse** av verneombudets **ansvar**, jf. nytt tredje punktum i § 6-2 (1)

Det er fem lovendringer knyttet til konsernforhold:

- Det innføres en definisjon av «konsern», **nytt fjerde ledd i § 8-4**
- Plikten til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelse utvides til hele konsernet, **nytt tredje ledd i § 15-7.**
- Fortrinnsretten til nyansettelse utvides til hele konsernet, i **nytt annet og tredje punktum i § 14-2 (1).**
- Utvidet informasjonsplikt i oppsigelsen, **nytt femte punktum § 15-4 (2).**
- Utvidede drøfting – og informasjonsplikter for morselskap som inngår i et konsern med virksomheter som til sammen sysselsetter minst 50 arbeidstakere, **ny § 8-4.**

Hva er greie forventninger til tillitsvalgte?

- Kommunikasjon
- Representasjon
- Engasjement
- Kunnskap
- Samarbeid
- Konfidensialitet
- Ansvarlighet



Hva skjer når noen er misfornøyd med tillitsvalgte?

- Ta det opp med rette vedkommende? Er det alltid enkelt?
- Hva skyldes at man er misfornøyd? Fikk ikke medhold? Feil behandling pga mangel på kompetanse?
- Er dette et engangstilfelle? Eller en generell oppfatning?



Vi ønsker å være tilgjengelig for dere 😊



Hvordan skal du nå oss?

Tlf.nr til sentralbord - 73 87 41 20

post.kompetansesenter.trondelag@fagforbundet.no

- Enkle spørsmål vedrørende f.eks. ferie, turnus, fortrinnsrett osv?
 - Ring, eller send oss en e-post dersom dere står fast
- Saker av litt større karakter; oppsigelser, yrkesskader, søknader for utvidelse av arbeidstid – eller saker som krever saksbehandling
 - NB! Bruk saksfremstillingskjema

Hva er saksbehandling?



Klargjøre og samle inn opplysninger på grunnlag av en søknad eller henvendelse, vurdere og behandle informasjonen og opplysningene, bruke lover og regler, fatte vedtak og underrette om vedtak, vurdere videre saksbehandling og tiltak



Saksbehandlingen skal sikre at en sak blir tilstrekkelig belyst slik at det kan fattes et riktig vedtak

Ulike saker krever ulik saksbehandling

- Lønnsforhandlinger
- Ansettelsessaker
- Oppsigelsessaker
- Omplassingssaker
- Tvistesaker
- Inngåelse av tariffavtaler etter loven
- Sak til Tvisteløsningsnemnda
- Diskrimineringsaker
- Varsling

Hvordan sikre at en sak blir tilstrekkelig belyst?

- Medlemmets ansvar – hva innebærer det?
- Tillitsvalgtes ansvar
- Hovedtillitsvalgtes ansvar
- Fagforeningens ansvar
- Kompetansesenterets ansvar
- Advokatenes ansvar



Saksfremstillingsskjema... igjen og igjen...

- Riktig informasjon om medlem og arbeidsgiver
- Hva er gjort?
- Hva vil du med oss?
- Riktig merking av vedlegg (beskrivende, dato, kronologisk)

Dette er det vi IKKE ønsker....

- Vedlegg 1: lønnslipp
- Vedlegg 2: scan
- Vedlegg 3: lønnslipp
- Vedlegg 7: krav
- Vedlegg 5: svar
- Vedlegg 4: scan 2
- Vedlegg 6: tidslinje side 1
- Vedlegg 8: tidslinje side 2

Dette er det vi ønsker oss...

- Vedlegg 1: fullmaktsskjema
- Vedlegg 2: arbeidsavtale 09.02.18
- Vedlegg 3: tidslinje for ulike vikariat fra 2020-2023
- Vedlegg 4: lønns slipper i perioden 01.01.20-01.01.23
- Vedlegg 5: sykemeldinger fra 07.08.22-22.09.22
- Vedlegg 6: krav jf AML §14-9(7) sendt 03.02.24
- Vedlegg 7: avslag på krav mottatt 10.02.24

Åpen time 😊

➤ SGS 1002 – arbeidstøy

«Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt gjennom særavtale. Ved uenighet om behovet gjelder Hovedavtalen del A § 4-5, jf. § 6-2.

I de tilfeller det er behov for arbeidstøy, jf. ovenfor, men partene er enige om at det er mest hensiktsmessig at arbeidstaker selv skaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgiftene».





FAGFORBUNDET
Kompetansesenteret i Trøndelag

Takk for oss!

